LA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO

Le novità introdotte dalla legge n. 92 del 2012[1]

a cura di Simona Genovese e Stefania Lanzone

Agosto 2012

[1] *Come modificata dal decreto "Crescita" (D.L. n. 83 del 2012)*

INDICE

Introduzione

I GIOVANI E L'INGRESSO NEL MONDO DEL LAVORO

Una delle componenti qualificanti della riforma è costituita dal pacchetto di misure per la qualità e la dignità del lavoro dei giovani, orientato a colpire gli abusi e le distorsioni che penalizzano in particolare i lavoratori al primo ingresso nel mercato del lavoro, consegnandoli al circuito della precarietà permanente.

La riforma interviene su tutte le forme contrattuali flessibili previste dall'ordinamento vigente, prevedendo:

1) l'introduzione di criteri più stringenti per distinguere le prestazioni autonome vere, professionalmente qualificate e liberalmente scelte dal lavoratore, dalle forme di falsa subordinazione;
2) l'individuazione di canali privilegiati per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, che garantiscano - al contempo - ai lavoratori un adeguato livello di tutela e alle imprese un sistema di incentivi più funzionale alla gestione della "flessibilità buona".

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

La riforma valorizza il contratto di lavoro a tempo indeterminato come **"contratto dominante"** ovvero "forma comune del rapporto di lavoro", disincentivando l'utilizzo del contratto a termine sotto il profilo sia economico che giuridico.
In particolare, le innovazioni si concentrano sui seguenti profili:

Vincolo della causale. Oggi è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato solo a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro.
La riforma introduce un'**esenzione dal vincolo della causale** nel caso si tratti del primo rapporto di lavoro a termine, della durata massima di 12 mesi, tra un datore e un lavoratore (inclusi i lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato). In alternativa, la contrattazione collettiva - in via diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero in via delegata ai livelli decentrati (secondo la specificazione proposta dal PD) - può stabilire che il vincolo della causale non operi per le assunzioni che avvengono nell'ambito di **processi di riorganizzazione, entro il limite del 6%** del totale dei lavoratori occupati nella stessa unità produttiva.

Proroga. Per i contratti a termine stipulati - secondo la nuova disciplina - **senza vincolo di causale** è posto il **divieto di proroga**. Negli altri casi è mantenuto inalterato il regime vigente: il contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata

iniziale del contratto sia inferiore a 3 anni; in questi casi la proroga è ammessa una sola volta - a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato - e la durata del rapporto a termine non può comunque superare i 3 anni.

Scadenza del termine e sanzioni. Secondo la legislazione vigente, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo, al 40% per ciascun giorno ulteriore. Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, oppure oltre il trentesimo giorno nel caso di durate superiori, il contratto si considera da quel momento a tempo indeterminato.

Per meglio corrispondere alle esigenze organizzative delle imprese, la riforma prevede un prolungamento del periodo durante il quale il rapporto a termine può proseguire oltre la scadenza: **30 giorni** in caso per contratti di durata inferiore a 6 mesi e **50 giorni** per i contratti di durata maggiore. In tal caso, il datore di lavoro ha comunque l'onere di darne comunicazione al Centro per l'impiego di competenza territoriale.

Successione dei contratti. Nel regime vigente, un lavoratore può essere riassunto con contratto a termine dallo stesso datore di lavoro solo dopo che sia decorso un periodo di almeno 10 giorni dalla scadenza di un contratto di durata non superiore a sei mesi, o di 20 giorni dalla scadenza di un contratto di durata maggiore. Diversamente, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Inoltre, a meno che la disciplina collettiva non disponga diversamente, se per effetto di una successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore supera complessivamente i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato. E' ammessa una deroga a tale limite, per una volta sola, se la stipula del secondo contratto avviene presso la Direzione provinciale del lavoro e con l'assistenza di un rappresentante sindacale.

Con la riforma, è ampliato l'intervallo minimo tra un contratto e l'altro in caso di successione di contratti a termine, portandolo a **60 giorni** per i contratti di durata inferiore a 6 mesi e a **90 giorni** per i contratti di durata maggiore. I contratti collettivi possono stabilire la riduzione di tali periodi - rispettivamente fino a 20 giorni e 30 giorni - nel caso di: avvio di una nuova attività; lancio di un prodotto o servizio innovativo; rilevante cambiamento tecnologico; fase supplementare di un progetto di ricerca e sviluppo; rinnovo o proroga di una commessa consistente.

A questo proposito, il decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83 (c.d. decreto "Crescita") ha previsto che la riduzione dei termini si applica anche per le attività stagionali e in ogni altro caso previsto dai contratti collettivi stipulati ad ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Inoltre, ai fini della determinazione del periodo massimo di 36 mesi (comprensivo di proroghe e rinnovi) per la stipulazione di contratti a termine con un medesimo dipendente, vengano computati anche eventuali periodi di **lavoro somministrato** intercorsi tra il lavoratore e il datore/utilizzatore.

Costo contributivo. Al fine di rendere per le aziende il contratto a termine meno vantaggioso economicamente rispetto al lavoro a tempo indeterminato, il suo costo contributivo è elevato nella misura dell'**1,4%,** salvo integrale recupero dei maggiori costi in caso di successiva stabilizzazione del lavoratore. L'incremento contributivo è destinato a finanziare il nuovo e più esteso sistema di assicurazione sociale per l'impiego (ASpI), destinato a raggiungere lavoratori finora privi di alcun sostegno al reddito in caso di disoccupazione (apprendisti e soci lavoratori di cooperativa).

Contenzioso. Nel caso in cui il contratto a termine sia dichiarato illegittimo dal giudice, è confermato il regime del doppio binario: «conversione» del predetto contratto e riconoscimento al lavoratore di un importo risarcitorio compreso tra 2,5 e 12 mensilità. Tuttavia, per scoraggiare ulteriore contenzioso si ribadisce che tale indennità, in quanto prevista dalla legge come «onnicomprensiva», copre tutte le conseguenze retributive e contributive derivanti dall'illegittimità del contratto a termine. Si introducono, inoltre, termini più brevi per le impugnative in sede stragiudiziale e giudiziale.

APPRENDISTATO

Il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro volto alla formazione ed all'occupazione dei giovani. Si tratta di un contratto a tempo indeterminato (il rapporto prosegue infatti al termine del periodo formativo, a meno che una delle due parti non receda).
Con la riforma il contratto di apprendistato diventa il **canale privilegiato di accesso dei giovani** al mondo del lavoro.

Pur rimanendo sostanzialmente confermato l'impianto del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 (c.d. "Testo unico dell'apprendistato") si introducono nell'ambito di esso alcune importanti innovazioni:

a) la previsione di una **durata minima** del contratto di apprendistato, fissata in almeno **sei mesi**, fatta salva la possibilità di durate inferiori per attività stagionali;
b) l'introduzione di un meccanismo in base al quale **l'assunzione di nuovi apprendisti è collegata alla percentuale di stabilizzazioni effettuate nell'ultimo triennio (50%)** con l'esclusione dal computo della percentuale dei rapporti cessati durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Per il primo triennio di applicazione della riforma, il rapporto in questione è fissato nella misura del 30%;
c) **l'innalzamento del rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati dall'attuale 1/1 a 3/2,** incrementando il numero massimo di apprendisti che possono essere (contemporaneamente) alle dipendenze di un datore di lavoro.

Le modifiche alla nuova disciplina dell'apprendistato si sono concentrate, in particolare, sulle **piccole imprese che occupano meno di 10 dipendenti.** Per esse si è previsto che:

a) il **rapporto tra apprendisti e dipendenti** sia al massimo pari a **1/1** (rimanendo dunque invariato rispetto ad oggi);

b) **non si applichi il previsto limite minimo del 50%** di apprendisti stabilizzati per l'assunzione di nuovi apprendisti.

Per le altre imprese si è stabilito che, anche ove non venga rispettata la prevista percentuale di stabilizzazioni, possa comunque avvenire l'assunzione di **un ulteriore apprendista**.

Infine, si è espressamente **esclusa la possibilità di utilizzare in somministrazione apprendisti con contratto a tempo determinato.**

Con le modifiche introdotte dal decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83 (c.d. decreto "Crescita") si consente che il **contratto di somministrazione di lavoro tra agenzia di somministrazione e soggetto utilizzatore** sia stipulato a tempo indeterminato in tutti i settori produttivi, qualora esso riguardi lavoratori assunti come **apprendisti** dall'agenzia medesima. Resta fermo che tale categoria di lavoratori non può essere oggetto di contratto di somministrazione a tempo determinato.

CONTRATTO D'INSERIMENTO

La riforma dispone l'abrogazione delle disposizioni in materia di contratto di inserimento recate dagli articoli da 54 a 59 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, di attuazione della c.d. "legge Biagi".

Si ricorda che il contratto di inserimento è "diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro" di persone rientranti in determinate categorie.

La prevista abrogazione deve essere letta in collegamento sistematico con la contestuale **riforma del sistema di incentivi** all'occupazione per i **lavoratori anziani** e le **donne nelle aree svantaggiate** del Paese.

Si stabilisce, comunque, che nei confronti delle assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2012, continuano a trovare applicazione le attuali disposizioni in tema di contratto di inserimento.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Le innovazioni riguardano le "clausole flessibili o elastiche" nella figura del contratto di lavoro a tempo parziale. Si tratta delle norme che concernono la variazione della collocazione temporale della prestazione di lavoro o - limitatamente ai rapporti a tempo parziale di tipo verticale o misto - la variazione in aumento della durata della prestazione.

La riforma mira ad incentivare l'impiego virtuoso dell'istituto, ostacolandone l'utilizzo quale copertura di forme irregolari di impiego dei lavoratori.

In particolare, al fine di contrastare un esercizio distorto della facoltà riconosciuta al datore di lavoro di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa originariamente stabilita nell'ambito dei rapporti a tempo parziale di tipo verticale o misto, viene previsto che i contratti

collettivi possono stabilire condizioni e modalità che consentono al lavoratore di **richiedere la eliminazione ovvero la modifica delle suddette clausole flessibili e elastiche**.
Viene, poi, introdotta a favore del lavoratore che abbia già manifestato il consenso alla clausola elastica, **la facoltà di revocare** la precedente manifestazione di volontà, nei casi:

a) di convivenza con figli di età non superiore agli anni tredici, di presenza di patologie oncologiche, per i quali sussista una ridotta capacità lavorativa, o di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, o di convivenza con familiari portatori di *handicap*;
b) di lavoratori studenti.

LAVORO INTERMITTENTE

Si ricorda che mediante tale contratto - il quale può essere a tempo indeterminato o a termine - un lavoratore "si pone a disposizione" di un datore di lavoro, per lo svolgimento di **prestazioni di carattere discontinuo o intermittente**.
Per evitare che dietro tale fattispecie si nascondano forme di impiego irregolare viene previsto a carico del datore di lavoro **l'obbligo di una comunicazione preventiva** alla Direzione territoriale del lavoro competente (via *fax* o posta elettronica certificata) del ricorso ad una prestazione lavorativa intermittente. In caso di inadempimento di tale obbligo, è comminata una sanzione amministrativa pecuniaria.
Inoltre, **si circoscrive l'àmbito di applicazione dell'istituto alle "esigenze individuate" dai contratti collettivi**, stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale.

Inoltre, si è ripristinata la possibilità (ad oggi abrogata) di concludere contratti di questa tipologia con soggetti con più di **cinquantacinque anni** di età e con soggetti con meno di **ventiquattro anni** di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali debbano essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.
Si è anche previsto che la **comunicazione preventiva** che il datore di lavoro è tenuto a effettuare alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio possa essere **unica** nel caso di **un ciclo integrato di prestazioni** di durata non superiore a trenta giorni e possa avvenire mediante ***sms*** (oltre che mediante *fax* e posta elettronica).

Infine, la **sanzione amministrativa** da 400 ad 2.400 euro, prevista in caso di violazione degli obblighi di comunicazione in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione, è ridotta all'importo compreso tra 200 e 1.000 euro.

LAVORO A PROGETTO

L'obiettivo della riforma è di evitare che il lavoro a progetto venga utilizzato per mascherare un rapporto di lavoro di natura sostanzialmente subordinata. La finalità delle nuove misure è pertanto

quella di a razionalizzare il lavoro a progetto e di evitarne un impiego distorto da parte del datore di lavoro.
A tal fine si prevede:

a) una definizione più stringente del progetto, che deve essere funzionalmente collegato al **risultato finale** da raggiungere e non può essere identificato con l'obiettivo aziendale nel suo complesso, mentre la norma vigente fa oggi riferimento anche a programmi di lavoro o a fasi di questi ultimi;
b) l'esclusione che il progetto possa consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente o nello svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi;
c) la **limitazione della facoltà del datore del lavoro di recedere dal contratto prima della realizzazione del progetto**. Il recesso può, infatti, essere esercitato nelle sole ipotesi di giusta causa o di inidoneità professionale del collaboratore, che renda impossibile la realizzazione del progetto.

Al fine poi di scoraggiare un utilizzo improprio del lavoro a progetto si introduce **la presunzione relativa circa il carattere subordinato del rapporto di lavoro**, qualora l'attività esercitata dal collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dall'impresa committente, salve le prestazioni di elevata professionalità.
La mancata individuazione del progetto determina *ipso facto* la trasformazione del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa in rapporto di lavoro subordinato.

Infine, si è introdotta una disposizione orientata a riconoscere ai collaboratori una sorta di "**compenso minimo**".
Si è previsto infatti che il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto non possa essere inferiore ai minimi stabiliti specificamente per essi dalla disciplina collettiva per ciascun settore di attività, assumendo a riferimento i **minimi salariali** applicati nello stesso settore per le mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati. In assenza di contrattazione collettiva specifica, sono assunte a riferimento le retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di settore per figure professionali di competenza ed esperienza analoghe a quelle del collaboratore.

PARTITA IVA

Al fine di razionalizzare il ricorso alle collaborazioni rese da titolari di partita IVA e di evitarne l'uso illegittimo o improprio, la riforma introduce *ex novo* nell'ordinamento degli **indicatori di "falsa autonomia"**.
In particolare, la nuova disciplina - come modificata dal c.d. decreto "Crescita" (D.L. n. 83 del 2012) - prevede che valga la **presunzione che tali prestazioni siano da considerarsi rapporti di collaborazione coordinata e continuativa** qualora ricorrano almeno due dei seguenti presupposti:

a) che la durata complessiva della collaborazione con il medesimo committente sia superiore a **otto mesi annui per due anni consecutivi** (il testo originario della legge n. 92 prevedeva otto mesi nell'arco di un anno solare);
b) che il ricavo dei **corrispettivi annui** complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco di **due anni** solari superi la **misura del 80%** dei suoi compensi complessivi

(prima delle modifiche introdotte dal decreto "Crescita", il vincolo percentuale era riferito ad un solo anno solare);

c) che il prestatore abbia la disponibilità di una **postazione fissa di lavoro** presso il committente.

Tale presunzione vale fino a prova contraria da parte del committente, il quale può dimostrare la genuinità del rapporto di lavoro autonomo.
La volontà di evitare gli abusi è tanto più evidente se si considerano le conseguenze della presunzione di subordinazione. La configurazione del rapporto come collaborazione coordinata e continuativa, infatti, implica l'applicazione di tutte le norme che disciplinano tale contratto, incluse quelle relative al regime previdenziale e all'**eventuale trasformazione della collaborazione in un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato qualora sia stata instaurata senza l'individuazione di uno specifico progetto**.
La presunzione si applica con riferimento ai rapporti instaurati successivamente all'entrata in vigore della legge n. 92 del 2012; per i rapporti già in corso, la presunzione si applica **decorsi dodici mesi** dalla medesima data.
Infine, sono state introdotte delle **fattispecie di esclusione** dall'ambito di applicazione della nuova disciplina, prevedendo che i citati criteri di presunzione non operino quando la prestazione:

- è connotata da competenze teoriche di grado elevato o da capacità tecnico-pratiche acquisite con l'esperienza;
- è svolta da soggetto titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali.

Sono inoltre **escluse le prestazioni svolte nell'esercizio di attività professionali** per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un ordine professionale, ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati.

ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

Si ricorda che con il contratto di associazione in partecipazione l'associante attribuisce all'associato **una partecipazione agli utili** della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto.

La riforma prevede che qualora **il conferimento dell'associato consista anche in una prestazione di lavoro**, il numero degli associati impegnati in una medesima attività non possa essere superiore a **tre**, indipendentemente dal numero degli associanti, "con l'unica eccezione in cui gli associati siano legati da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo". In caso di violazione del divieto in esame, il rapporto con tutti gli associati si considera di **lavoro subordinato a tempo indeterminato**.

Inoltre, i rapporti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro, instaurati o attuati **senza che vi sia stata un'effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa o dell'affare, ovvero senza consegna del rendiconto** si presumono, salva prova contraria, rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato (la norma vigente - di cui si dispone l'abrogazione - configura il

rapporto come di lavoro subordinato, ma non a tempo indeterminato, e non fa riferimento al caso di mancata consegna del rendiconto).

Infine, si è introdotta una norma orientata ad applicare agli associati in partecipazione i medesimi **indicatori di "falsa autonomia"** introdotti per i titolari di partita IVA.
E' stata, inoltre, recepita una proposta del PD finalizzata a salvaguardare l'esperienza cooperativa del **settore agricolo sardo** consentendo la prosecuzione, fino alla loro cessazione, dei contratti in essere che, alla data di entrata in vigore della legge, siano stati certificati.

LAVORO ACCESSORIO

Si ricorda che il lavoro accessorio consiste in prestazioni di natura meramente occasionale, rese da alcune categorie di soggetti nell'àmbito di determinati settori, attività o imprese. Tali prestazioni sono retribuite mediante buoni (*voucher*) dal valore unitario prefissato.

Nella versione originaria della riforma, le misure erano finalizzate, per un verso, a restringere il campo di operatività dell'istituto, escludendone in via generale l'ammissibilità per tutte le prestazioni svolte nei confronti di imprenditori commerciali o professionisti. Per altro verso, se ne ampliava l'ambito di applicazione per le sole attività agricole di carattere stagionale.

Un emendamento dei relatori al Senato - rafforzandone al contempo la funzionalità e il profilo di rigore - ha cambiato l'impostazione della riforma prevedendo che, fermo restando il limite complessivo di 5.000 euro nel corso di un anno solare per ciascun prestatore, possano essere svolte attività di lavoro accessorio a favore di **committenti imprenditori commerciali o professionisti,** a condizione che per ciascun committente il compenso non superi l'importo di 2.000 euro.

Si è inoltre stabilito che nel **settore agricolo** il ricorso al lavoro accessorio sia ammesso:

a) per le prestazioni occasionali rese, nell'ambito di attività stagionali, da **pensionati** e **giovani** con meno di 25 anni (in periodi compatibili con gli impegni scolastici o, se universitari, in qualunque periodo dell'anno);
b) per le attività agricole svolte a favore di **produttori agricoli esonerati dal versamento dell'IVA** (che nell'anno solare precedente hanno realizzato o, in caso di inizio di attività, prevedono di realizzare un volume d'affari non superiore a 7.000 euro), che non possono comunque essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

Inoltre, allo scopo di limitare un uso distorto ed elusivo di tale istituto contrattuale, si stabilisce che i ***voucher*** debbano essere "orari, numerati progressivamente e datati" e di importo definito periodicamente, con apposito decreto, tenendo conto dell'istruttoria svolta con le parti sociali. Resta ferma la disciplina attualmente vigente con riferimento ai buoni già richiesti al momento dell'entrata in vigore della legge. In ogni caso, tale applicazione cessa il 31 maggio 2013.

Per altro verso, al fine di favorire **l'integrazione dei lavoratori stranieri**, si è previsto che i compensi percepiti nell'ambito del lavoro accessorio rilevino nel calcolo del reddito necessario per il rilascio o rinnovo del permesso di soggiorno.
Infine, si è disposto **l'adeguamento delle aliquote dei contributi previdenziali** rispetto a quelle previste per gli iscritti alla Gestione separata dell'INPS, da rideterminare con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Il decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83 (c.d. decreto "Crescita") ha **ampliato**, in via transitoria, **l'àmbito di applicazione dell'istituto del lavoro accessorio**, prevedendo che, per l'anno 2013, prestazioni di lavoro accessorio possano essere rese, in tutti i settori produttivi e compresi gli enti locali, da parte di percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito, nel limite massimo di 3.000 euro di corrispettivo per anno solare.
L'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa, relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito, gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio.

TIROCINI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO

La riforma attribuisce una delega al Governo per l'individuazione dei principi fondamentali e dei requisiti minimi dei tirocini formativi e di orientamento, secondo i seguenti principi e criteri direttivi:

a) revisione della disciplina dei tirocini formativi, anche in relazione alla valorizzazione di altre forme contrattuali a contenuto formativo (tra tutte, l'apprendistato);
b) previsione di azioni e interventi volti a **prevenire e contrastare un uso distorto dei tirocini**, attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante deve prestare la propria attività;
c) individuazione degli elementi qualificanti del tirocinio e degli effetti conseguenti alla loro assenza, anche attraverso la previsione di **sanzioni amministrative**, in misura variabile da un minimo di 1.000 a un massimo di 6.000 euro;
d) previsione di non assoluta gratuità del tirocinio, attraverso il riconoscimento al tirocinante, in relazione alla prestazione svolta, di una **congrua indennità** (secondo la specificazione su proposta del PD. La sua mancata corresponsione comporta a carico del trasgressore l'irrogazione di una sanzione amministrativa entro i limiti indicati.

Si ricorda che ai sensi della legislazione vigente i tirocini formativi e di orientamento possono essere promossi unicamente da soggetti in possesso degli specifici requisiti, preventivamente determinati dalle normative regionali. Inoltre, fatta eccezione per i disabili, gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti e i condannati ammessi a misure alternative di detenzione, i tirocini formativi e di orientamento non possono avere una durata superiore a **sei mesi**, proroghe comprese, e possono essere promossi unicamente in favore di **neo-diplomati** o **neo-laureati**, entro e non oltre dodici mesi dal conseguimento del relativo titolo di studio.

Infine, in linea con quanto stabilito dalla sentenza della Corte costituzionale n. 50 del 2005 che ha affermato la competenza legislativa delle regioni in materia di tirocini, si è stabilito che in sede di Conferenza Stato-Regioni si concluda un **accordo** per la definizione di **linee-guida in materia di tirocini formativi e di orientamento**.

DISCIPLINA DELLA FLESSIBILITA' IN USCITA

Un'apposita sezione della legge di riforma del mercato del lavoro è dedicata alla disciplina della flessibilità in uscita e delle relative tutele per i lavoratori.

Il pacchetto di misure contenuto nella legge di riforma del mercato del lavoro riguarda, in particolare:

a) la disciplina dei licenziamenti individuali, per quanto concerne, in particolare, le tutele dei lavoratori in caso di licenziamento illegittimo;
b) la disciplina dei licenziamenti collettivi, limitatamente a profili procedurali;
c) la disciplina processuale, attraverso l'introduzione di un rito speciale applicabile alle controversie in materia di licenziamenti.

LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

Con riferimento ai licenziamenti individuali, il regime sanzionatorio oggi applicabile in caso di licenziamento illegittimo è quello previsto dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei lavoratori).

L'**articolo 18 dello Statuto dei lavoratori**, nel testo a tutt'oggi vigente, dispone che "(...) il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, **di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro**. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro (...).

Il giudice con la sentenza condanna il datore di lavoro al **risarcimento del danno** subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a

quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto.
Fermo restando il diritto al risarcimento del danno, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'**indennità** pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto."

La *ratio* dell'articolo 18 vigente risiede nella **illegittimità del licenziamento** la cui conseguenza è necessariamente il reintegro del lavoratore nel posto di lavoro, qualunque sia la causa invocata per il licenziamento. Infatti se il giudice accerta l'assenza di giusta causa o giustificato motivo, aver fatto valere l'una o l'altro non rileva ai fini dell'effetto che ne consegue, ovvero il reintegro del lavoratore nel posto di lavoro.

A chi si applica l'articolo 18
L'articolo 18 tutela oggi circa **8 milioni** di lavoratori**.**
Secondo i dati dell'Istat in Italia ci sono circa 23 milioni di lavoratori attivi ma, tolti i dipendenti pubblici e i liberi professionisti, ne rimangono circa 17,5 milioni. Di questi, quasi 8 milioni sono occupati nelle aziende medio-grandi (con più di 15 addetti). Sono questi ultimi, **poco più di un terzo dei lavoratori attivi**, la categoria tutelata dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori.

I DATI FORNITI DALL'ISTAT SUGLI ADDETTI, DIPENDENTI E INDIPENDENTI SECONDO LE DIMENSIONI DELLE IMPRESE (*)				
Dimensione delle imprese	**Imprese**	**Addetti indipendenti**	**Addetti dipendenti**	**Totale**
≤15 dipendenti	4.356.236	5.441.349	4.108.086	9.549.434
>15 dipendenti	114.512	171.123	7.790.429	**7.961.554**
Totale		5.612.472	11.898.515	17.510.988

(*) *Da questi dati sono esclusi, oltre a impiego pubblico, agricoltura e lavoro irregolare, anche i co.co.co. e i "lavoratori a progetto", in relazione ai quali l'Istat non fornisce alcun dato circa le dimensioni delle imprese a cui sono addetti.*

Come cambia l'articolo 18
Resta uguale l'ambito di applicazione dell'articolo 18, il quale comprende i datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che occupano più di 15 dipendenti nella singola unità produttiva o nell'ambito comunale, o più di 60 nell'ambito nazionale.
Mentre il testo finora vigente prevede il medesimo regime sanzionatorio per i licenziamenti illegittimi qualunque ne sia la causa, il nuovo'articolo 18 prefigura, fondamentalmente, l'articolazione in **tre regimi sanzionatori del licenziamento individuale illegittimo**, a seconda che del licenziamento venga accertata dal giudice:

a) la natura discriminatoria o il motivo illecito determinante;

b) l'inesistenza del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro (licenziamenti c.d. soggettivi o disciplinari);
c) l'inesistenza del giustificato motivo oggettivo addotto dal datore di lavoro (licenziamenti c.d. oggettivi o economici).

Poiché la motivazione attribuita al licenziamento dal datore di lavoro nel nuovo contesto normativo acquista un'importanza basilare, è prevista una correzione della regola attualmente posta dall'articolo 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604, nel senso di **rendere obbligatoria l'indicazione, nella lettera di licenziamento, dei motivi del medesimo**. Viene soppressa, così, la facoltà del datore di lavoro di intimare il licenziamento individuale senza l'indicazione dei motivi (la norma attuale prevede solo che il lavoratore possa richiedere la formulazione dei motivi medesimi).

LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO

Per i licenziamenti discriminatori, le conseguenze rimangono quelle del testo attuale dell'articolo 18: il datore di lavoro, infatti, è condannato, qualunque sia il numero dei dipendenti occupati dal medesimo, a **reintegrare il dipendente nel posto di lavoro e a risarcire al medesimo i danni subiti (con un minimo di 5 mensilità di retribuzione)**, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché a versare i relativi contributi previdenziali e assistenziali. Resta ferma inoltre, la facoltà del lavoratore di richiedere al datore di lavoro, **in sostituzione della reintegrazione, il pagamento di un'indennità pari a 15 mensilità di retribuzione.** Tale richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro.
Il medesimo regime si applica per i licenziamenti intimati in violazione dei divieti posti a tutela della maternità e della paternità, in concomitanza del matrimonio, nonché per il licenziamento intimato in forma orale.

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

Com'è. Il licenziamento per motivi disciplinari è disposto per giusta causa o giustificato motivo soggettivo per la violazione di obblighi contrattuali contenuti nel codice disciplinare o in presenza di un illecito penalmente perseguibile compito dal lavoratore.
Oggi, in caso di annullamento del licenziamento, il giudice dispone la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

Come sarà. Il nuovo testo dell'articolo 18 prevede diverse ipotesi:

a) nell'ipotesi in cui il giudice accerti che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa, per **insussistenza dei fatti contestati**, ovvero perché **il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa** sulla base delle tipizzazioni (operate dalla legge, dai contratti collettivi ovvero dai codici disciplinari applicabili), **annulla**

il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del dipendente e al risarcimento dei danni subiti, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, entro **un massimo di 12 mensilità di retribuzione** (si sopprime il limite minimo della misura dell'indennità medesima pari a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto), dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi alla ricerca di una nuova occupazione. Il datore di lavoro è condannato altresì al pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali.
Il lavoratore mantiene **la facoltà di scegliere, in luogo della reintegrazione, un'indennità sostitutiva pari a 15 mensilità;**

b) nelle altre ipotesi, meno gravi, di accertata illegittimità del licenziamento disciplinare, il giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro non alla reintegrazione, bensì al **pagamento di un'indennità risarcitoria che può essere modulata dal giudice tra 12 e 24 mensilità della retribuzione**, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo;
c) **l'indennità risarcitoria** si applica anche nei casi **di violazione del requisito di motivazione o della procedura disciplinare o della procedura di conciliazione**. Tuttavia, in questi casi, se l'accertamento del giudice si limita alla rilevazione del vizio di forma o di procedura, esso comporta l'attribuzione al dipendente di **un'indennità compresa fra 6 e 12 mensilità di retribuzione**.

LICENZIAMENTO ECONOMICO

Com'è. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è il licenziamento determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa a causa del quale l'impresa può sopprimere uno o più posti di lavoro (entro il limite di quattro unità).
Oggi, in caso di annullamento del licenziamento, il giudice dispone la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

Come sarà. Il nuovo testo dell'articolo 18 prevede anche in questo caso diverse ipotesi:

a) nei casi in cui il giudice accerti che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo, dichiara **risolto il rapporto di lavoro** con effetto dalla data del licenziamento disponendo il pagamento, in favore del lavoratore, di **un'indennità risarcitoria onnicomprensiva che può essere modulata tra 12 e 24 mensilità di retribuzione**, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, nonché delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione;

b) tuttavia, il giudice, nel caso in cui accerti **la "manifesta insussistenza"** del fatto posto a base del licenziamento per giustifico motivo oggettivo, può applicare **la tutela speciale della reintegrazione;**
c) quest'ultimo tipo di tutela opera altresì per i casi in cui il giudice accerti **il difetto di giustificazione del licenziamento intimato per motivo oggettivo** consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore e per i licenziamenti intimati, nei casi di infortunio e di malattia, prima del decorso del periodo in cui si ha diritto (ai sensi delle disposizioni di fonte legale o contrattuale o comunque interne all'azienda) alla conservazione del posto;
a) qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da **ragioni discriminatorie o disciplinari**, trovano applicazione le relative tutele previste per questi tipi di licenziamento.

La tutela della reintegrazione nel posto di lavoro opera anche per i casi di **licenziamenti collettivi** in cui sia stata violata la procedura o in cui siano stati violati i criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità.

Per i licenziamenti economici è previsto che l'intimazione del licenziamento sia preceduta da una procedura di comunicazione preventiva alla Direzione territoriale del lavoro. La legge introduce **una procedura di conciliazione** davanti alla Commissione provinciale di conciliazione presso la Direzione territoriale del lavoro, che il datore di lavoro deve obbligatoriamente esperire prima di intimare il licenziamento per giustificato motivo oggettivo. E' previsto che nel corso della procedura le parti possano farsi assistere da rappresentanti sindacali, avvocati o consulenti del lavoro. Tale procedura costituisce condizione di procedibilità ai fini dell'intimazione del licenziamento sopra indicato.

Nell'ambito della procedura di conciliazione, si prevede che la comunicazione della Direzione territoriale del lavoro si consideri **validamente effettuata** quando è recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero sia consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta. Si precisa inoltre che, in caso di legittimo e documentato **impedimento del lavoratore**, la procedura possa essere sospesa per un massimo di quindici giorni.
E' stato, poi, stabilito che, nel caso in cui la conciliazione abbia esito positivo e si preveda la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, le **agenzie** cui può essere affidato il lavoratore, al fine di favorirne la **ricollocazione professionale**, siano le agenzie di somministrazione di lavoro, le agenzie di intermediazione e le agenzie di supporto alla ricollocazione professionale che sono effettivamente autorizzate di supporto alla ricollocazione professionale (nel testo originario la ricollocazione del lavoratore era affidata alle sole agenzie di somministrazione di lavoro).

LICENZIAMENTI COLLETTIVI

La riforma introduce alcune circoscritte e limitate modifiche anche alla disciplina dei licenziamenti collettivi, di cui alla legge n. 223 del 1991.

Una prima tipologia di modifiche attiene alla procedura sindacale che deve seguire il datore di lavoro che intenda intimare licenziamenti collettivi. Nello specifico, viene previsto che la **comunicazione dell'elenco dei lavoratori collocati in mobilità**, che l'impresa deve effettuare nei confronti di determinati soggetti pubblici, avvenga non contestualmente (come prevede oggi la legge), bensì entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi a ciascuno dei lavoratori interessati.

Viene precisato, inoltre, che gli eventuali **vizi della comunicazione** preventiva alle rappresentanze sindacali aziendali e alle rispettive associazioni di categoria – con la quale inizia la procedura di licenziamento collettivo in esame – possono essere **sanati**, ad ogni effetto di legge, nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della medesima procedura.

Una seconda tipologia di modifiche è finalizzata ad adeguare le **conseguenze sanzionatorie** dei licenziamenti illegittimi o inefficaci – intimati ai singoli lavoratori all'esito della procedura di licenziamento collettivo – al nuovo testo dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori.
Vengono contemplate, a tale riguardo, più ipotesi:

1) se il recesso è intimato senza l'osservanza della **forma scritta** si applica il regime sanzionatorio della tutela reale;
2) se il recesso è intimato senza il rispetto della **procedura sindacale** si applica la tutela prevista per i licenziamenti economici dal nuovo testo dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori;
3) se il recesso è intimato violando i **criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità**, si applica la tutela reale prevista per i casi più gravi di licenziamenti disciplinari illegittimi dal nuovo testo dell'articolo 18.

Infine, con una successiva modifica introdotta dal cd. decreto "Crescita" (D.L. n. 83 del 2012), si è disposto che **i contratti e gli accordi collettivi di gestione di crisi aziendali** che contemplino il ricorso agli ammortizzatori sociali debbano essere **depositati presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali**, secondo modalità indicate con decreto direttoriale.

RITO SPECIALE PER I LICENZIAMENTI

A completamento della complessiva riforma della disciplina del licenziamento, la legge introduce un'importante innovazione del diritto processuale: un rito speciale riservato alle controversie in materia di licenziamenti.
Ad essere oggetto del nuovo rito sarebbero non solo le impugnative dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dal nuovo testo dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, ma anche le questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro.

Si tratta di un rito particolarmente snello che, **prevedendo l'eliminazione delle formalità non essenziali all'instaurazione di un pieno contraddittorio**, consente di ottenere una tutela rapida ed efficace. Il rito di primo grado è suddiviso in **due fasi**: una prima fase necessaria, di natura urgente, nella quale **il giudice, con ordinanza, accoglie o rigetta la domanda del lavoratore**; ed una seconda fase, a carattere eventuale, che consegue all'opposizione proposta avverso l'ordinanza di accoglimento o di rigetto sopra citata e che è assimilabile al giudizio di merito di primo grado davanti al giudice del lavoro.
La domanda si propone con ricorso al Tribunale, in funzione di giudice del lavoro, a seguito della quale il giudice fissa l'udienza di comparizione delle parti, con decreto da notificarsi a cura del ricorrente, anche con posta elettronica certificata. L'udienza di comparizione deve essere fissata non oltre 30 giorni dal deposito del ricorso. Il giudice, sentite le parti e omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione indispensabili richiesti dalle parti o disposti d'ufficio **e provvede, con ordinanza immediatamente esecutiva, all'accoglimento o al rigetto della domanda**. Alla trattazione delle controversie di lavoro devono essere riservati particolari giorni nel calendario delle udienze.
L'opposizione all'ordinanza deve essere proposta entro trenta giorni dalla notificazione di tale provvedimento. Durante l'udienza il giudice, sentite le parti, ed omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione ammissibili e rilevanti richiesti dalle parti nonché disposti d'ufficio, e provvede con sentenza all'accoglimento o al rigetto della domanda.
Avverso la sentenza si può proporre reclamo alla Corte d'appello, nonché il ricorso per cassazione.
Per quanto concerne il reclamo, si prevede che la Corte d'appello, sentite le parti, ed omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione ammessi e provvede con sentenza all'accoglimento o al rigetto della domanda.
La sentenza, inoltre, completa di motivazione, deve essere depositata in cancelleria entro dieci giorni dall'udienza di discussione. Per quanto attiene al ricorso per cassazione, viene stabilito che la Suprema Corte fissa l'udienza di discussione non oltre sei mesi dalla proposizione del ricorso.

Impugnativa del licenziamento. L'**udienza di comparizione** deve essere fissata non oltre quaranta giorni dal deposito del ricorso avente ad oggetto l'impugnativa del licenziamento. Il giudice assegna

un termine per la notifica del ricorso e del decreto non inferiore a venticinque giorni prima dell'udienza, nonché un termine, non inferiore a cinque giorni prima della stessa udienza, per la costituzione del resistente. La notificazione è a cura del ricorrente, anche a mezzo di posta elettronica certificata.

Nell'ambito della tutela urgente, con riguardo all'opposizione all'ordinanza si prevede che il ricorso da depositare innanzi al tribunale che ha emesso il provvedimento debba avvenire **"a pena di decadenza"** entro trenta giorni dalla notificazione.

Sul reclamo alla Corte d'appello ed il ricorso alla Corte di cassazione le modifiche introdotte specificano che il reclamo si propone con ricorso da depositarsi, **a pena di decadenza**, entro trenta giorni dalla comunicazione, o dalla notificazione se anteriore.

Quanto alla norma che stabilisce che alla trattazione delle controversie di lavoro siano riservati particolari giorni nel calendario delle udienze, si aggiunge la previsione che i **capi degli uffici** giudiziari debbano **vigilare** sull'osservanza della riserva.

AMMORTIZZATORI SOCIALI

Il provvedimento prevede un articolato pacchetto di misure in materia di ammortizzatori sociali, tutele in costanza di rapporto di lavoro e protezione dei lavoratori anziani.

La riforma si caratterizza, rispetto all'attuale sistema di assicurazione contro la disoccupazione involontaria del settore non agricolo, per **un incremento dell'ambito soggettivo di copertura** che viene esteso - tra i lavoratori dipendenti - agli apprendisti ed agli artisti, oggi esclusi dall'applicazione di ogni strumento di sostegno del reddito.
Riguardo all'**importo** e alla **durata** c'è un incremento rispetto a quanto previsto attualmente per l'indennità di disoccupazione ordinaria non agricola a requisiti normali.

L'ASpI è finalizzata a **sostituire** i seguenti istituti oggi vigenti:
a) indennità di mobilità;
b) indennità di disoccupazione non agricola ordinaria;
c) indennità di disoccupazione con requisiti ridotti;
d) indennità di disoccupazione speciale edile.

COME SONO.

L'indennità di disoccupazione non agricola a requisiti normali.
La **misura** di questo trattamento è pari, per i primi 6 mesi, al 60% della retribuzione percepita nei tre mesi precedenti la cessazione del lavoro, per i due mesi successivi, al 50% e, per i mesi ulteriori, al 40%.
La **durata** massima è corrisposta per un periodo massimo di 8 mesi per i soggetti con età inferiore a 50 anni e di 12 mesi per i soggetti con età pari o superiore a 50 anni.
L'**accesso** al trattamento è possibile in presenza di 1 anno di contribuzione nel biennio precedente la data di cessazione del rapporto di lavoro, nonché di un'anzianità assicurativa superiore a 2 anni.

L'indennità di mobilità.
La **misura** di questo trattamento è pari, per i primi 12 mesi, al 100% e per i successivi mesi all'80% del trattamento di Cassa integrazione straordinaria che è stato percepito o che sarebbe stato spettato nel periodo immediatamente precedente il licenziamento.
La **durata** di iscrizione nelle liste di mobilità, nonché dell'eventuale relativo trattamento, dipende dall'età e dall'ubicazione dell'azienda:
a) fino a 39 anni è pari a 12 mesi nel centronord ed a 24 mesi al sud;
b) da 40 fino a 49 anni è pari a 24 mesi nel centronord ed a 36 mesi al sud;
c) da 50 anni è pari a 26 mesi nel centronord ed a 48 mesi al sud;

FASE TRANSITORIA

Disoccupazione.

Per i nuovi eventi di disoccupazione involontaria determinatisi a decorrere dal 1° gennaio 2013 e fino al 31 dicembre 2015 sono stabilite le prestazioni (quantificate in mesi) erogate ai soggetti interessati dagli eventi di disoccupazione in relazione alla loro età anagrafica, prevedendo che la durata di tali trattamenti aumenti in misura proporzionale all'età dei beneficiari.

età lavoratore/ data licenziamento	2013	2014	2015
Meno di 50 anni	8 mesi	8 mesi	10 mesi
Da 50 a meno di 55 anni	12 mesi	12 mesi	12 mesi
Oltre 55 anni	12 mesi	14 mesi	16 mesi

Indennità di mobilità.

E' disciplina il regime transitorio applicabile ai lavoratori collocati in mobilità, in relazione al periodo dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2016. In particolare viene definita **la durata massima decrescente del trattamento di mobilità** da attribuire ai lavoratori collocati in mobilità per ciascuno degli anni 2013/2016, rapportando la durata del trattamento medesimo all'età dei lavoratori interessati. In tal senso viene stabilita in dodici mesi la durata minima attribuibile ai lavoratori più giovani, e in quarantotto mesi la durata massima decrescente attribuibile ai lavoratori più anziani.

Lavoratori posti in mobilità	<40 anni	>40 anni < 50 anni	> 50 anni
nel 2013	12 (12)	24 (24)	36 (36)
nel 2013 + nel Sud	24 (24)	36 (36)	48 (48)
nel 2014	12 (12)	24 (24)	30 (36)
nel 2014 + nel Sud	18 (24)	30 (36)	42 (48)
nel 2015	12 (12)	18 (24)	24 (36)
nel 2015 + nel Sud	12 (24)	24 (36)	36 (48)
nel 2016	12 (12)	12 (24)	18 (36)
nel 2016 + nel Sud	12 (24)	18 (36)	24 (48)

I valori sono espressi in mese e i dati fra parentesi indicano le durate attualmente previste.

Disciplina transitoria della mobilità

Con il decreto "Crescita" (D.L. n. 83 del 2012), si è introdotta nella riforma una modifica alla disciplina della durata dell'indennità di mobilità nella fase transitoria di passaggio al nuovo trattamento di disoccupazione (ASpI e mini-ASpI).

In particolare, si è estesa ai **lavoratori collocati in mobilità nel corso dell'anno 2014** la medesima disciplina della durata dell'indennità di mobilità originariamente prevista solo per quelli collocati nel 2013; disciplina identica a quella già stabilita dalla normativa ordinaria previgente.

Per questi lavoratori la durata dell'indennità è dunque portata a 12 mesi, ovvero a 24 mesi per i soggetti che abbiano compiuto i 40 anni e a 36 mesi per quelli che hanno compiuto i 50 anni; tali periodi sono, tuttavia, aumentati nel territorio del Mezzogiorno, rispettivamente, a 24, 36 e 48 mesi.

Disciplina transitoria della CIGS

Con un'altra disposizione del decreto "Crescita" (*D.L. n. 83 del 2012*) si è una significativa innovazione anche alla disciplina sull'intervento di integrazione salariale straordinaria nei casi di fallimento, di liquidazione coatta amministrativa, di amministrazione straordinaria e di omologazione del concordato preventivo con cessione dei beni, nonché nei casi di aziende sottoposte (ai sensi della normativa contro le organizzazioni criminali di tipo mafioso) a sequestro o confisca.
Si conferma l'abrogazione - a decorrere dal 1° gennaio 2016 - dell'intervento di integrazione salariale straordinaria, ma si modifica, per il periodo precedente, la disciplina applicabile, ammettendo l'intervento quando sussistano prospettive di continuazione o di ripresa dell'attività e di salvaguardia, anche parziale, dei livelli di occupazione, da valutare in base a parametri oggettivi, definiti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.
Si tratta di un rilevante mutamento di impostazione, giacché la disciplina modificata - quella che regola la CIGS (*art. 3 della legge n. 223 del 1991*) - prevedeva l'ammissibilità dell'intervento in tutti i casi in cui la continuazione dell'attività non fosse stata disposta o fosse cessata, oltre che nel caso di ammissione al concordato preventivo consistente nella cessione dei beni.

COME SARANNO.

L'ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO

Ogni forma di tutela per la disoccupazione confluirà nell'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpI) attraverso un periodo transitorio che si completerà solo nel 2017.
A tal fine, è istituita presso l'INPS, a decorrere dal 1° gennaio 2013, l'Assicurazione Sociale per l'Impiego, **in sostituzione dell'indennità di mobilità e degli altri trattamenti di disoccupazione attualmente vigenti,** ad eccezione di quelli relativi agli operai agricoli (a tempo determinato o indeterminato) i quali restano in vigore così come gli istituti della cassa integrazione salariale ordinaria e straordinaria.
L'AspI ha il compito di fornire ai lavoratori, in caso di **disoccupazione involontaria**, **una indennità mensile in relazione ai nuovi eventi di disoccupazione verificatisi successivamente a tale data.**
La nuova forma di sostegno è **estesa** agli apprendisti, ai soci lavoratori di cooperativa che abbiano stabilito, in ragione del rapporto associativo, un rapporto di lavoro in forma subordinata. Restano esclusi gli operai agricoli ed i dipendenti della Pubblica amministrazione con contratto a tempo indeterminato.

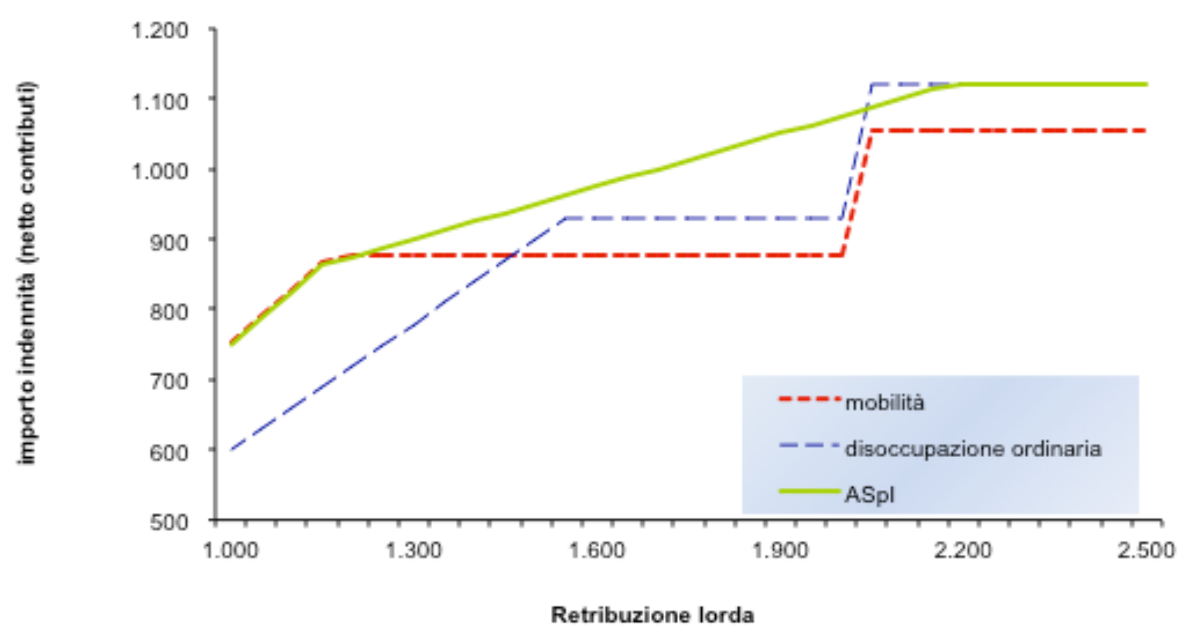
La **misura** di questo trattamento è pari al **75% della retribuzione mensile** nei casi in cui quest'ultima non superi, nel 2013, **l'importo mensile di 1.180 euro**. Qualora la retribuzione mensile sia superiore al predetto importo, l'indennità verrà determinata aggiungendo al 75% dell'importo di euro 1.180 euro una somma pari al 25% del differenziale tra la retribuzione mensile e il predetto importo. All'importo

determinato secondo le suddette modalità, viene applicata una **riduzione** nella misura del 15% dopo i primi sei mesi di fruizione e di un ulteriore 15% dopo il dodicesimo mese di fruizione.
L'indennità spetta dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro, ovvero dal giorno successivo a quello in cui sia stata presentata la relativa domanda.

Confronto tra gli importi iniziali mensili di ASpI, indennità di disoccupazione ordinaria a requisiti normali e indennità di mobilità (valori in euro 2012)			
Livello retributivo	**Stima importo iniziale ASpI**	**Importo iniziale ds ordinaria**	**Importo iniziale Indennità di mobilità**
1.000	750	600	753
1.100	825	660	829
1.200	875	720	877
1.300	900	780	877
1.400	925	840	877
1.500	950	900	877
1.600	975	931	877
1.700	1.000	931	877
1.800	1.025	931	877
1.900	1.050	931	877
2.000	1.075	931	877
2.100	1.100	1.119	1.054
2.200	1.119	1.119	1.054
2.300	1.119	1.119	1.054
2.400	1.119	1.119	1.054
2.500	1.119	1.119	1.054

Fonte: relazione tecnica A.S. 3249

Secondo un calcolo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, l'ASpI prevede trattamenti iniziali analoghi all'indennità di mobilità per le retribuzioni fino a 1.200 euro mensili e più elevati per quelle superiori a tale livello. In confronto con l'indennità di disoccupazione non agricola ordinaria è sempre più favorevole, fatta eccezione per le retribuzioni comprese tra 2.050 euro e 2.200 euro mensili.


1.200
1.100
1.000
900
800
700
600
500
importo indennità (netto contributi)
1.000
1.300
1.600
1.900
2.200
2.500
Retribuzione lorda
mobilità
disoccupazione ordinaria
ASpI

La **durata** dell'ASpI è stabilita in relazione all'età dei lavoratori interessati da nuovi eventi di disoccupazione involontaria verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2016:

a) 12 mesi per i lavoratori di età inferiore a 55 anni;
b) 18 mesi per i lavoratori di età pari o superiore ai 55 anni.

I **requisiti di accesso** sono pari a 2 anni di assicurazione e a 52 settimane di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione.
Si tratta degli stessi requisiti di contribuzione e di anzianità assicurativa già vigenti per l'indennità ordinaria di disoccupazione, con l'unica **differenza** che, nell'istituto vigente, l'anzianità assicurativa deve essere superiore a due anni, anziché pari ad almeno due anni.
Il trattamento compete anche per i casi di risoluzione consensuale del rapporto, qualora essa sia intervenuta nell'àmbito della procedura preventiva ed obbligatoria di tentativo di conciliazione.

Contribuzione per il finanziamento dell'ASpI.
In linea con le proposte emendative del PD, è stata prevista l'esclusione dall'obbligo di contribuzione, fino al 2015, anche delle **attività stagionali** già definite dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi.
Si prevede inoltre che il contributo non sia dovuto nel caso di:
a) licenziamenti effettuati in conseguenza di **cambi di appalto** in attuazione di clausole sociali previste dai contratti collettivi nazionali, che garantiscano la continuità occupazionale;
b) interruzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel settore delle costruzioni edili per **chiusura cantiere**;
c) fino al 2016, quando sia dovuto il **contributo di mobilità** previsto dalla legge sui licenziamenti collettivi del 1991.

Infine, con l'approvazione di un emendamento del PD si è stabilito, per alcune categorie di soci lavoratori di cooperativa (quelli operanti nelle attività di **facchinaggio e trasporto** previste dal D.P.R. n. 602/70), un allineamento graduale alla nuova aliquota ASpI, con incrementi annui dello 0,26% per il quinquennio 2013-2017, e un contestuale allineamento graduale all'aliquota per il finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

TRATTAMENTI BREVI (MINI-ASPI)

E' modificato l'impianto dell'attuale indennità di disoccupazione con requisiti ridotti, condizionandolo alla presenza ed alla permanenza dello stato di disoccupazione. L'indennità viene pagata nel momento dell'occorrenza del periodo di disoccupazione e non l'anno successivo.

Requisito di accesso. Si prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2013, ai lavoratori che non possano far valere i requisiti ordinari per l'ASpI, può essere concessa, in presenza di almeno 13 settimane di contribuzione di attività lavorativa negli ultimi dodici mesi, una indennità di importo pari a quello previsto per l'ASpI.

Durata. Tale indennità viene corrisposta (mensilmente) per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione che si possono far vale nell'ultimo anno, detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti.

Importo. L'indennità è calcolata in maniera analoga a quella prevista per l'ASpI.
L'ordinamento vigente prevede - oltre all'indennità ordinaria di disoccupazione - anche un'indennità liquidata con requisiti ridotti; si matura tale diritto con un'anzianità assicurativa superiore a 2 anni e lo svolgimento di 78 giornate di lavoro subordinato (inclusi i giorni festivi ed i periodi di assenza indennizzati) nell'anno solare precedente quello di presentazione della domanda. La nuova disciplina in oggetto richiede, per la mini-ASpI, il requisito di 13 settimane di contribuzione negli ultimi dodici mesi.

INDENNITÀ* UNA TANTUM *PER I COLLABORATORI A PROGETTO

A fronte della richiesta del PD di estendere la platea di beneficiari e di limitare temporalmente l'operatività dell'indennità *una tantum* per i collaboratori a progetto - in vista della sua sostituzione con un vero e proprio trattamento di disoccupazione (la mini-ASpI) - è stato introdotto un **regime di accesso all'indennità più favorevole** per il triennio 2013-2015, riservando alla fase conclusiva di tale periodo transitorio la valutazione delle eventuali modifiche da apportare alla disciplina.
Nell'ambito di questo triennio, il numero minimo di mensilità accreditate utili per l'accesso all'indennità è ridotto da 4 a 3 mesi e l'indennità è determinata in una somma del 7% del minimale annuo (invece del 5% previsto).

Si è quindi previsto che nel corso del periodo transitorio, in sede di monitoraggio sullo stato di attuazione della riforma, si verifichi la rispondenza dell'indennità *una tantum* alle sue finalità di tutela, anche al fine di valutare la sua **eventuale sostituzione con il trattamento breve di disoccupazione** (mini-ASpI).

Revoca delle prestazioni previdenziali ai condannati per terrorismo e mafia.
Si è stabilito che in caso di **sentenza di condanna** per i reati di associazione con finalità di terrorismo, attentato per finalità terroristiche o di eversione, sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione, associazione di tipo mafioso, scambio elettorale politico-mafioso e strage, il giudice disponga la sanzione accessoria della **revoca dell'indennità di disoccupazione, dell'assegno sociale, della pensione sociale e della pensione per gli invalidi civili**. Con la medesima sentenza il giudice dispone la revoca dei trattamenti previdenziali qualora questi derivino "da un rapporto di lavoro fittizio a copertura di attività illecite" connesse ai suddetti reati.

Le risorse derivanti dai provvedimenti di revoca sono assegnate al **Fondo di rotazione per la solidarietà alle vittime dei reati di tipo mafioso** e agli **interventi in favore delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata**.

AUMENTO CONTRIBUTIVO LAVORATORI ISCRITTI GESTIONE SEPARATA

E' previsto un **incremento dell'aliquota contributiva** pensionistica per gli iscritti alla **gestione separata INPS** e della corrispondente aliquota per il computo delle prestazioni pensionistiche (nella gestione separata si applica il sistema contributivo integrale ai fini del riconoscimento e del calcolo del trattamento pensionistico).
In particolare, si prevede un incremento progressivo delle due aliquote, a decorrere dal 2013, fino al conseguimento di aliquote pari, rispettivamente, al **33%** (dal 27% attuale) **e al 24%** (dal 18% attuale) - per i casi in cui il soggetto sia iscritto anche ad altra forma pensionistica obbligatoria o sia già titolare di un trattamento pensionistico - **a regime dal 2018**.

La nuova disposizione prevede un **incremento progressivo** delle aliquote dovute dagli **assicurati non iscritti** ad altre forme pensionistiche fino all'aliquota a **regime del 33% nel 2018**, e più specificamente:

- 26% per il biennio 2010 e 2011;
- 27% per il 2012;
- 28% per il 2013;
- 29% per il 2014;
- 30% per il 2015;
- 31% per il 2016;
- 32% per il 2017;
- 33% a decorrere dal 2018.

Per i **soggetti iscritti ad altre forme pensionistiche**, l'incremento è determinato nel seguente modo:

- 17% per gli anni 2008-2011;
- 18% per il 2012;
- 19% per il 2013;
- 20% per il 2014;
- 21% per il 2015;
- 22% per il 2016;
- 23% per il 2017;
- 24% a decorrere dal 2018.

Il decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83 (c.d. decreto "Crescita") ha modificato la disciplina relativa all'incremento dell'aliquota contributiva pensionistica per gli iscritti alla cosiddetta gestione separata INPS e della corrispondente aliquota per il computo delle prestazioni pensionistiche.
L'ulteriore novella **modifica le norme sugli incrementi**, **differendo**, tra l'altro, **dal 2013 al 2014 l'inizio della progressione** per quanto concerne **l'aliquota ordinaria**, mentre, riguardo **all'aliquota ridotta**, si accelera la relativa progressione ed il suddetto valore a regime di 24 punti percentuali decorre già dal 2016.

Quindi, per gli **assicurati non iscritti** ad altre forme pensionistiche, l'incremento è determinato nel seguente modo:

- 26% per il biennio 2010 e 2011;
- 27% per il 2012 **e per l'anno 2013**;
- 28% **per l'anno 2014**;
- 29% per il 2014;
- 30% per il 2015;
- 31% per il 2016;
- 32% per il 2017;
- 33% a decorrere dal 2018.

Per i **soggetti iscritti ad altre forme pensionistiche**, l'incremento è determinato nel seguente modo:

- 17% per gli anni 2008-2011;
- 18% per il 2012;
- **20% per il 2013**;
- **21% per il 2014**;
- **22% per il 2015**;
- **24% a decorrere dal 2016**.

TUTELE IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO

FONDI DI SOLIDARIETA'

E' introdotto un sistema volto ad assicurare le tutele in costanza di rapporto di lavoro anche ai settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale straordinaria, nel rispetto delle specificità settoriali. Secondo la nuova normativa in oggetto, **l'istituzione dei fondi è obbligatoria per i settori non coperti dalla disciplina in materia di integrazione salariale**, limitatamente alle imprese che occupino mediamente **più di 15 dipendenti** e alla finalità suddetta di integrazione salariale (ordinaria e straordinaria).
I fondi possono avere, in maniera aggiuntiva, anche le seguenti finalità: a) assicurare ai lavoratori una tutela in caso di cessazione dal rapporto di lavoro, integrativa rispetto all'assicurazione sociale per l'impiego; b) prevedere assegni straordinari per il sostegno al reddito, riconosciuti nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni; c) contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o comunitari.
In caso di assenza della contrattazione ai fini della loro costituzione, un ulteriore decreto interministeriale provvederà alla creazione di un **unico fondo residuale**, con contribuzione a carico del datore di lavoro.
La legge individua i criteri per ripartire **i contributi di finanziamento dei fondi** di cui sopra. In particolare viene prevista la contribuzione a carico del datore di lavoro nella misura di 2/3 e a carico dei lavoratori nella misura di 1/3.
Le **prestazioni erogate dai fondi di solidarietà** possono consistere:

a) in un assegno ordinario di importo pari alla integrazione salariale, di durata non superiore a 1/8 delle ore complessivamente lavorabili nell'ambito di un biennio (mobile), in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di CIG e CIGS;
b) prestazioni integrative (per importi o durate) rispetto all'ASpI;
c) assegni straordinari di sostegno al reddito in favore di lavoratori che raggiungono i requisiti per il pensionamento nei successivi cinque anni, interessati da processi di agevolazione all'esodo.

Alternativa al modello dei Fondi di solidarietà bilaterali. In alternativa al modello dei Fondi di solidarietà bilaterali previsto dalla riforma, con riferimento ai settori nei quali siano operanti consolidati sistemi di bilateralità e in considerazione delle peculiari esigenze dei predetti settori, quale quello dell'artigianato, si prevede che le organizzazioni sindacali e imprenditoriali possano prevedere **misure intese ad assicurare ai lavoratori una tutela reddituale in costanza di rapporto di lavoro,** in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, correlate alle caratteristiche delle attività produttive interessate.

Fondo di solidarietà residuale per l'integrazione salariale.
Alla gestione del Fondo provvede un comitato amministratore composto da esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, nonché da due funzionari con qualifica di dirigente, in rappresentanza, rispettivamente, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'economia e delle finanze.
La partecipazione al comitato è gratuita e non dà diritto ad alcun compenso, né ad alcun rimborso spese.

SOSTEGNO AI LAVORATORI ANZIANI

La legge introduce un sistema volto a sostenere processi di esodo dei lavoratori cd. anziani, con costi a carico dei datori di lavoro.
In questa prospettiva, il provvedimento prevede la possibilità che appositi accordi tra datori di lavoro che impiegano mediamente più di 15 dipendenti e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale, possano prevedere a carico del datore di lavoro **l'erogazione di una prestazione** (di importo pari alla pensione che spetterebbe a legislazione vigente) **in favore dei lavoratori in possesso di maggiore anzianità al fine di incentivarne l'esodo.** In tale ipotesi, il datore di lavoro è inoltre tenuto a corrispondere all'INPS la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento dei lavoratori interessati. Questi ultimi possono essere coinvolti nel programma di incentivazione all'esodo qualora raggiungano i requisiti minimi per il pensionamento (di vecchiaia o anticipato) nei 4 anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro.
Si prevede che in relazione ad assunzioni effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2013, con contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato, **anche** in somministrazione che riguardino lavoratori di **età non inferiore a 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi, venga riconosciuta la riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro, per una durata di 12 mesi**. Nell'ipotesi in cui l'iniziale contratto di assunzione sia trasformato a tempo indeterminato, la riduzione si prolunga fino a 18 mesi successivi la data di assunzione. Analogo prolungamento è riconosciuto quando l'assunzione sia fin dall'inizio effettuata a tempo indeterminato.
Viene, altresì, previsto che le agevolazioni in questione trovino applicazione, anche in relazione alle assunzioni di **donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi** residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali comunitari nonché in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI

I princìpi generali applicabili in materia di incentivi alle assunzioni non spettano in caso di **violazione del diritto di precedenza** alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato. Gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore in somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza.

DIMISSIONI IN BIANCO

La legge mira a contrastare il fenomeno delle dimissioni in bianco. In particolare, al fine di garantire la corrispondenza tra la dichiarazione di volontà del lavoratore e l'intento risolutorio, viene **rafforzato il regime della convalida**: si specifica che l'istituto della convalida si applica anche ai casi di risoluzione consensuale del rapporto e che la convalida medesima costituisce una condizione sospensiva per l'efficacia della cessazione del rapporto di lavoro. Inoltre, viene aumentato il periodo di tempo entro cui la convalida può avvenire.

In alternativa alla convalida, viene prevista **la sottoscrizione di un'apposita dichiarazione** del lavoratore o della lavoratrice apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro. Altre modalità semplificate possono, altresì, essere individuate con decreto, non regolamentare, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Ferma restando l'eventuale rilevanza penale del fatto, viene previsto che in caso di abuso del foglio in bianco da parte del datore di lavoro sia applicata una sanzione amministrativa pecuniaria.

E' stata inoltre recepita una proposta del PD finalizzata a consentire alla lavoratrice o al lavoratore la facoltà di **revocare le dimissioni** o la risoluzione consensuale. La revoca può essere comunicata anche in forma scritta e il contratto di lavoro, se interrotto per effetto del recesso, torna ad avere corso normale dal giorno successivo alla comunicazione della revoca.

SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ

Gli interventi normativi sono volti a favorire l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro e il sostegno alla genitorialità, attraverso l'introduzione di misure che consentono la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e la condivisione dei compiti di cura dei figli.

Si prevede una prima misura sperimentale consistente nell'**obbligo** per il **padre lavoratore dipendente**, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, di **astenersi dal lavoro** per un periodo di **un giorno**. Entro il medesimo periodo, il padre lavoratore dipendente può astenersi per ulteriori **due giorni,** anche continuativi, **previo accordo con la madre e in sua sostituzione** in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.
Per questi giorni di astensione viene riconosciuta:

§ **un'indennità** giornaliera a carico **dell'INPS pari al 100 per cento** della retribuzione per il periodo di **due giorni goduto in sostituzione della madre**;

§ **un'indennità pari al 100 per cento** della retribuzione per il **giorno di astensione obbligatorio** sopra indicato.

Fra le misure introdotte a sostegno alla genitorialità c'è anche la possibilità di concedere alla madre lavoratrice dipendente, al termine del periodo di congedo di maternità, per gli undici mesi successivi ed in alternativa al congedo parentale, "la corresponsione di ***voucher*** **per l'acquisto di servizi di *baby-sitting*** da richiedere al datore di lavoro". In accoglimento di una proposta del PD in tal senso, si è prevista la possibilità di utilizzare i previsti *voucher* per l'acquisto di servizi di *baby-sitting,* anche per l'accesso ai **servizi per l'infanzia** erogati da soggetti pubblici e privati accreditati. La definizione dei criteri e delle modalità di attuazione delle suddette misure è demandata ad un decreto ministeriale.

Per far fronte agli oneri finanziari derivante dalle medesime misure, si riduce la dotazione del **Fondo per il finanziamento di interventi a favore dell'incremento in termini quantitativi e qualitativi dell'occupazione giovanile e delle donne**.

DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI E INCENTIVI FISCALI PER I SALARI DI SECONDO LIVELLO

Il provvedimento modifica i criteri di determinazione della base di computo - costituita, in linea di massima, dai lavoratori dipendenti del datore di lavoro - per l'applicazione degli obblighi di

assunzione delle **categorie protette**. Rispetto alla disciplina vigente, la novella inserisce nella base di computo anche i lavoratori dipendenti a tempo determinato finora esclusi (cioè, quelli con contratto di durata non superiore a nove mesi), mentre vengono espunti dalla medesima base di computo i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero (per la durata di tale attività), i soggetti impegnati in lavori socialmente utili ed i lavoratori a domicilio.

Il decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83 (c.d. decreto "Crescita") ha modificato i criteri di determinazione della base di computo - costituita, in linea di massima, dai lavoratori dipendenti del datore di lavoro - per l'applicazione degli obblighi di assunzione delle categorie protette (obblighi di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 6832). **La nuova norma esclude dalla base di calcolo i lavoratori dipendenti a tempo determinato con contratto di durata non superiore a sei mesi.**

Su proposta del PD è stata introdotta una norma che assimila il **personale di cantiere** operante nei montaggi e nell'impiantistica industriale (con inquadramento metalmeccanico) al personale di cantiere per il quale non opera l'obbligo di collocamento al lavoro dei disabili.

Inoltre, si prevede che il Ministro del lavoro e delle politiche sociali debba sentire la **Conferenza unificata** in sede di ridefinizione dei procedimenti relativi agli esoneri dall'obbligo di collocamento dei disabili e dei criteri per la loro concessione.

Infine, è stata introdotta *ex novo* una norma che modifica la disciplina del **Fondo per lo sgravio sulla retribuzione di secondo livello** di cui alla legge n. 247 del 2007 (c.d. Protocollo *welfare*). Diventa "strutturale" e non più " sperimentale" la concessione, a domanda da parte delle imprese - nei limiti delle risorse del Fondo (650 milioni di euro) - dello **sgravio contributivo** relativo alla quota di retribuzione imponibile.

POLITICHE ATTIVE E SERVIZI PER L'IMPIEGO

CENTRI PER L'IMPIEGO E BANCA DATI

I centri per l'impiego acquistano **un ruolo centrale nell'effettivo accrescimento del tasso di occupazione**, incentivando la ricerca attiva di un nuovo lavoro attraverso azioni specifiche (tra cui colloqui di orientamento e iniziative di inserimento lavorativo), con modalità di ricerca di occupazione adatte al contesto produttivo territoriale e formazione, dall'inizio dello stato di disoccupazione, adeguate alle competenze professionali del disoccupato ed alla domanda di lavoro dell'area territoriale di residenza. A tal fine si prevede che venga definito in Conferenza Unificata **un sistema di premialità** che colleghi la ripartizione delle risorse del fondo sociale europeo alle prestazioni di politiche attive e servizi per l'impiego.
Al fine poi di realizzare **un sistema informativo unico**, è prevista la realizzazione, entro il 30 giugno 2013, di una banca dati condivisa tra l'Inps e i centri per l'impiego, che consentirà l'utilizzo congiunto di flussi provenienti dalla c.d. banda dati percettori (ovvero i dati individuali dei beneficiari di ammortizzatori sociali). I centri per l'impiego hanno l'obbligo per di inserire nella predetta banca dati gli elementi relativi alle azioni di politica attiva svolte nei confronti dei beneficiari di ammortizzatori sociali.

STATO DI DISOCCUPAZIONE E OFFERTA DI LAVORO CONGRUA

Si semplifica la procedura per l'acquisizione dello stato di disoccupazione. In particolare, la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro può essere presentata dall'interessato, **anziché al centro per l'impiego, all'INPS** nel caso in cui il lavoratore presenti la domanda per ottenere l'indennità nell'ambito dell'ASpI. Pertanto, sarà cura dell'INPS trasmettere la dichiarazione al servizio per l'impiego competente.
Al fine poi di responsabilizzare i lavoratori che beneficiano di prestazioni di sostegno del reddito, si prevede **la decadenza dei lavoratori sospesi dal trattamento** qualora rifiutino di partecipare ad un corso di formazione o riqualificazione ovvero non lo frequentino con regolarità. I lavoratori destinatari di una indennità di mobilità o di altra indennità o sussidio, che rifiutino di partecipare a iniziative di politiche attive proposte dai centri per l'impiego o non vi partecipino regolarmente, decadono dai medesimi trattamenti.

Inoltre, è stata modificata la disciplina in materia di **decadenza dei lavoratori dall'indennità di mobilità o di indennità o di sussidi** qualora non accettino un'offerta di lavoro con inquadramento in un livello retributivo **superiore almeno del 20 per cento** rispetto all'importo lordo dell'indennità cui hanno diritto (nella versione precedente si faceva riferimento ad un livello retributivo non inferiore del 20 per cento).

DELEGA SERVIZI PER L'IMPIEGO

Il provvedimento amplia l'oggetto della disciplina di delega già conferita al Governo in materia di servizi per l'impiego, estendendone l'àmbito alle politiche attive e definendo, in merito, principi e criteri direttivi. Si modifica, inoltre, il termine temporale per l'esercizio sia della delega complessiva summenzionata sia della disciplina di delega in materia di incentivi all'occupazione. Nella norma vigente, il termine per l'esercizio di tali deleghe scade il 24 novembre 2012. La novella prevede un termine di sei mesi, decorrente dall'entrata in vigore della presente legge.
Nell'ambito della disciplina che estende, per ulteriori sei mesi, la delega al Governo per la riforma dei servizi per l'impiego, si è previsto che l'esercizio della stessa avvenga mediante **intesa** in sede di **Conferenza Stato-Regioni.**

APPRENDIMENTO PERMANENTE

Il provvedimento definisce **l'apprendimento permanente e ne individua le finalità**. Si prevede, in particolare, che le linee di azione relative all'apprendimento permanente siano definite a livello nazionale, di concerto con le regioni e le autonomie locali e tramite il confronto con le parti sociali, e che esse debbano condurre al riconoscimento del patrimonio culturale e professionale delle persone, da documentare tramite l'allestimento di un sistema informativo unico.
Il provvedimento reca una delega al Governo per la definizione delle norme generali per l'individuazione e la validazione degli apprendimenti non formali ed informali e per la certificazione delle competenze acquisite nei vari percorsi formativi e di apprendimento (ivi compreso il rapporto di apprendistato).

In materia di apprendimento permanente, sono state accolte numerose istanze e proposte formulate dalla Conferenza delle Regioni.
In particolare, con riferimento ai sistemi integrati territoriali si è previsto innanzitutto di cambiarne la denominazione in "**reti territoriali dei servizi**", rinviando alla concertazione istituzionale tra Stato, regioni e autonomie locali l'individuazione degli indirizzi in materia di: istruzione, formazione, accesso al lavoro dei giovani, riforma del *welfare*, invecchiamento attivo, esercizio della cittadinanza attiva, anche da parte degli immigrati.
In tali contesti, sono considerate prioritarie le azioni riguardanti:
a) il sostegno alla costruzione, da parte delle persone, dei propri percorsi di **apprendimento formale, non formale ed informale** (con emendamento del PD si è riconosciuto che per apprendimento non formale si intende anche quello realizzato nell'ambito del **servizio civile,** oltre che nel volontariato e nel privato sociale);
b) il riconoscimento di **crediti formativi** e la **certificazione degli apprendimenti** comunque acquisiti;
c) la fruizione di **servizi di orientamento** lungo tutto il corso della vita.

Si è altresì previsto che alla realizzazione e allo sviluppo delle reti territoriali dei servizi concorrano anche le università, le imprese (attraverso le rappresentanze datoriali e sindacali) e le camere di commercio.

Inoltre, si è introdotta una delega ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della legge, un decreto legislativo per la definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni, riferiti agli ambiti di rispettiva competenza dello Stato, delle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano, per **l'individuazione e la validazione degli apprendimenti non formali ed informali**, in raccordo con il sistema nazionale di certificazione delle competenze.

INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI

E' prevista una delega al Governo in materia di informazione e consultazione dei lavoratori e di definizione di misure per la democrazia economica (già oggetto di un Testo unificato all'esame della Commissione Lavoro del Senato).
Tra i principi e criteri direttivi si segnalano:

a) l'individuazione degli obblighi di informazione;
b) il controllo sull'andamento e la gestione aziendale;
c) la previsione della partecipazione dei dipendenti agli utili o al capitale dell'impresa;
d) la previsione che i lavoratori siano rappresentati nel Consiglio di sorveglianza, nelle imprese che adottano il modello duale di *governance* e che occupano più di 300 dipendenti;
e) l'accesso privilegiato dei lavoratori al possesso di azioni.